

## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى رصد الحوافز المتوافرة للمشرف التربوي لتطوير أدائه من خلال ممارسته لعمله في الإشراف التربوي ، والكشف عن الحوافز الأكثر أهمية التي يمكن أن تطور أداء المشرف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين ، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المعدل العام لدرجة توافر الحوافز للمشرفين التربويين والمعدل العام لدرجة أهميتها ، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المعدلات العامة لدرجة توافر الحوافز للمشرفين التربويين باختلاف الإدارة التعليمية بمنطقة مكة المكرمة . ولتحقيق تلك الأهداف أجابت الدراسة عن الأسئلة التالية :-

- ١- ما الحوافز المتوافرة للمشرف التربوي لتطوير أدائه من خلال ممارسته لعمله في الإشراف التربوي ؟
- ٢- ما الحوافز الأكثر أهمية التي يمكن أن تطور أداء المشرف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين ؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعدل العام لدرجة توافر الحوافز للمشرفين التربويين ، والمعدل العام لدرجة أهميتها ؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعدلات العامة لدرجة توافر الحوافز للمشرفين التربويين باختلاف الإدارة التعليمية بمنطقة مكة المكرمة ؟

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين بمنطقة مكة المكرمة البالغ عددهم ( ٤٧٥ ) وأعد استبيان لجمع البيانات اللازمة يتضمن ( ٤١ ) حافزاً ، وتم التأكد من صدقه بعرضه على ( ١٦ ) محكماً متخصصاً ، وبلغت نسبة ثباته ( ٠,٩٠ ) باستخدام معامل ( ألفا كرونباخ ) مما جعل الاستبيان صالحاً لأغراض الدراسة . وبعد جمع البيانات تم تحليلها إحصائياً على البرنامج الإحصائي ( SPSS/10 ) وتم استخدام المتوسطات الحسابية واختبار ( T-TEST ) واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين بعض متغيرات الدراسة . وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :-

- ١- توافر الحوافز بدرجة متوسطة للمشرفين التربويين بمنطقة مكة المكرمة بمتوسط ( ٢,٥٤٨ ) وحصل الحافز رقم ( ٣٢ ) الذي نصه: "وجود ألفة بين الزملاء في الإشراف التربوي" على أعلى درجة توافر بمتوسط ( ٣,٧٨ ) بينما حصل الحافز رقم ( ٣٦ ) الذي نصه: "وجود نظام تأمين صحي للمشرفين التربويين ولأسرهم" على أضعف درجة توافر بمتوسط ( ١,٢٩ ) .
- ٢- حققت جميع الحوافز درجة أهمية عالية جداً بمتوسط ( ٤,٥٩٧ ) وحصل الحافز رقم ( ٦ ) الذي نصه: "الحصول على المستوى والدرجة المناسبة للمؤهل الدراسي" على أعلى درجة أهمية بمتوسط ( ٤,٨٢ ) بينما حصل الحافز رقم ( ٢٨ ) الذي نصه: "إشراك المشرف التربوي في تقييم أدائه الوظيفي ذاتياً" على أقل درجة أهمية بمتوسط ( ٤,٢٣ ) ومع ذلك فهي درجة عالية جداً .
- ٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعدل العام لدرجة توافر الحوافز والمعدل العام لدرجة أهميتها عند مستوى الدلالة ( ٠,٠٠١ ) لصالح متغير الأهمية .

- ٤- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعدلات العامة لدرجة توافر الحوافز باختلاف الإدارة التعليمية بمنطقة مكة المكرمة .
- وقد أوصت الدراسة بوضع نظام للحوافز لتطوير أداء العاملين في الوظائف التعليمية ، والتأكيد على الاستمرار في منح الحوافز التي حصلت على درجة توافر عالية ، والعناية بالحوافز التي حصلت على درجة توافر متوسطة ، ووضع خطة للحوافز التي حصلت على درجة توافر ضعيفة لتوفيرها للمشرفين التربويين لتطوير أدائهم خاصة تلك التي تتعلق بالنواحي العلمية والدراسية والتدريبية ، ومساواة المشرفين التربويين بالمديرين والعلمين في الإجازات المختلفة ، وتطبيق أنظمة وزارة الخدمة المدنية فيما يتعلق بمستحقات الانتداب والدورات التدريبية وعدم تأخير تسليمها لمستحقها ، وإعادة النظر في هيكل ومسميات الوظائف التعليمية ، ووضع توصيف دقيق لحقوق ومهام وصلاحيات كل وظيفة تعليمية ، وإعادة تنظيم سلم الرواتب الذي مضى على إقراره أكثر من عشرين عاماً لجعله يتناسب مع جميع المؤهلات الدراسية .

يعتمد : عميد كلية التربية

أ. د / محمود بن محمد كساروي

المشرف العلمي على الدراسة

أ. د / سليمان بن محمد الوائلي

الباحث

أحمد بن علي بن أحمد دويد